

УДК 331.26

**ЭКОНОМИКА СТРАНЫ: ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ КАДРОВ****Достовалова Ю.Г.****Научный руководитель - Раудене И.В.*****Сибирский Федеральный Университет***

Сегодня специалистов со стажем работы, общающихся с компьютерами на «ты», владеющих несколькими языками, имеющих склонности к творчеству, новым идеями среди старшего поколения становится все меньше и меньше, остается возложить все эти задачи на Российскую молодежь. Но государство не стремится обеспечить доступ молодых кадров в органы управления, к экономике страны в целом. Это печальная реальность...

Молодое поколение в России изначально должно быть нацелено на усовершенствование и улучшение собственных знаний и навыков, карьеры, организации, отрасли бизнеса, в которой они нашли себя. По сути, такой образ молодых людей был бы идеальным для любой компании, но талант быть инноватором дан не каждому. Например, в России сейчас очень немного людей, готовых связывать воедино промышленность, политику, новые разработки в области науки с деятельностью компании, с которой они сотрудничают. А именно этим занимаются молодые специалисты. Поэтому специалистов, способных вносить полезные изменения не только в свою работу, но и в деятельность всей компании, необходимо сначала выявлять, а затем работать с ними индивидуально, развивая их способность к новаторству, всячески им помогать. Но на самом деле такая помощь оказывается крайне редко.

Кризис показал, что Россия имеет сырьевую экономику, что делает её крайне уязвимой. Такие речи звучали из уст высших чиновников, напоминая детский анекдот о пленённых индейцах, замысливших побег. Чтобы преодолеть кризис, надо переходить на инновационную экономику! - по частоте повторения эта фраза - безусловный лидер в устах президента, премьера и чиновников помельче. Всё правильно, надо. И что же?

Чтобы развивать инновации, надо увеличить финансирование науки. «Развитые» и «цивилизованные» страны так и делают. А как у нас? Если так и будет продолжаться, то почти половина страны будет необразованна! И что такие люди смогут сделать хорошего для страны? Получается, что умные, образованные молодые люди России не нужны, значит, их надо отсечь на дальних подступах к ярмарке вакансий и вообще «перекрыть кислород» в плане развития своего собственного дела? Нынешняя реформа образования имеет одну цель - обеспечить дальнейшее снижение интеллектуального потенциала России, закрепить за ней роль сырьевой колонии, ликвидировать возможность возрождения инновационных технологий. Уже сегодня, по некоторым данным, по интеллектуальному потенциалу молодёжи Россия скатилась с 3-го места в мире (1953-й год) на 40-е, по другим данным - на 47-е место. И это, видимо, ещё не предел. Над этими данными стоит задуматься каждому. Если рассмотреть проблему современной молодежи глобально, то в мире регулярно и полностью меняется темп жизни – развиваются Интернет и массовые коммуникации. Перед новым поколением, перед молодежью стоят большие задачи. В данный момент успех ожидает тех, кто готов меняться, кто готов к переменам. А кто на это пойдет, как не молодежь?! В современную эпоху глобализации приоритет отдается образованию и креативу, творчеству. «Успешные страны инвестируют в молодежь». Соответственно, цель образования должна заключаться и в том, чтобы люди могли стать креативными и использовать инновационные технологии.

Основные трудности молодых работников в реализации своих профессиональных, трудовых ресурсов носят субъективный характер и связаны со сложностями включения в производственный коллектив. Об этих сложностях можно судить по ответам самой молодежи в ходе проведения различного рода анкетирования.

В ряде ответов молодые люди отмечают недоверие руководства и сотрудников к молодым специалистам, к их уровню знаний, нежелание старших сотрудников обсуждать производственные вопросы наравне. Серьезно затрудняет использование производственного ресурса молодежи прием на работу сотрудников не в соответствии со знанием и квалификацией, а «по блату», когда кто-то занимает рабочее место только из-за родственных связей, а не по заслугам, не соответственно образованию. В то же время, большим уважением среди ровесников пользуется молодой сотрудник, который устроился на работу сам, без помощи родителей или других людей.

Особенное разочарование у молодых работников вызывают нарушения, с их точки зрения, принципов справедливости. В качестве примера такой несправедливости молодые специалисты приводят особенности распределения премиального фонда на предприятиях. Очень существенной проблемой является механизм внедрения новаторства, рациональных предложений. По мнению молодежи, для этого в большинстве случаев на производстве есть широкие возможности (с технологической точки зрения). Однако, на практике сделать это крайне сложно, поскольку эти инициативы тормозятся средним звеном управленцев, а в ряде случаев присваиваются ими. Молодые люди готовы отвечать за авторские нововведения, готовы их внедрять и использовать, но их смущает отсутствие возможности заявить на предприятии авторское право.

Безусловно, следует учесть субъективность этих мнений. Трудности, связанные с вхождением молодого работника в трудовой коллектив – это двухсторонняя проблема, связанная не только с консерватизмом на производстве и предубеждениями в отношении молодежи, но и с амбициозностью самих молодых специалистов, не всегда подкрепленной соответствующими знаниями, навыками, готовностью к систематическому труду. В самой профессиональной деятельности молодежи множество проблем лежит не в оплате труда или сомнений в его ценности, а в конкретном этапе трудовой социализации, в сложностях вхождения в трудовой коллектив, в часто возникающем именно в этот период у молодых людей ощущении незащищенности и несправедливости.

И в заключение данной статьи хочется отметить, что молодежь как социальная группа, обладает особым ресурсом социального, экономического, политического, духовного развития страны, обусловленным ее объективным положением в демографической структуре населения. Негативные явления в различных сферах общественной жизни в настоящее время, как для всего населения, так и для молодежи явились фактором снижения трудового потенциала. Однако сами эти риски в течение последних десятилетий имеют различную динамику, и сегодня на первый план выходят проблемы профессионального самоопределения и политической активности. Усилия государственных и муниципальных органов власти по актуализации социального ресурса молодежи недостаточно эффективны в силу неотработанности механизма, процедур достижения этих усилий различных групп молодежи и их недостаточной адресности, конкретности. Усилия государственных и муниципальных органов власти по актуализации социального ресурса молодежи недостаточно эффективны, поскольку часто ориентированы на пассивный, «отражательный» характер реакции молодежи на предлагаемые меры. Эти меры направлены «сверху-вниз», и недостаточно используется самостоятельность, креативность, активность самой молодежи. Совершенствование механизмов молодежной политики наряду с активизацией жизненной позиции самой молодежи будет способствовать реализации ее потенциальных ресурсов. А уж о потенциале молодежи невозможно сказать ничего плохого.